

Вопросы, выносимые на подготовку к зачёту:

1. Дайте определение понятиям: «кризис»; «кризис предприятия».

Раскройте причины, симптомы, факторы и основные функции кризиса предприятия.

2. Классифицируйте кризисы предприятий по 7(семи) критериям.

3. Дайте определение понятию: «Кадровый маркетинг».

Раскройте концепцию, цель, задачи и принципы кадрового маркетинга.

5. Кадровая политика предприятия и основные принципы.

6. Опишите основные возможные варианты оптимизации оплаты труда, в условиях кризиса, не изменяя при этом, штатную структуру и численность предприятия.

7. Перечислите и раскройте 5(пять) основных типов мотивации работников.

8. Дайте определение понятию: «Кросс-культурный менеджмент».

9. Дайте определение понятиям: «Реорганизация», «Реформирование», «Реструктуризация».

10. Перечислите и раскройте 5(пять) основных концепции, которые могут быть использованы в основе РР преобразований.

11. Дайте определение понятию: «*политика антикризисного финансового управления*».

12. Перечислите и раскройте этапы финансового оздоровления организации.

13. Дайте определение понятию: «санация»

Перечислите и раскройте меры, применяемые к предприятиям-банкротам.

- Кризис – это крайнее обострение противоречий в социально-экономической системе (организации), угрожающее её жизнестойкости в окружающей среде.
- Кризис - это переломный этап в функционировании любой системы, на котором она подвергается воздействию извне или изнутри, требующему от нее качественно нового реагирования. Основная особенность кризиса заключается в угрозе разрушения системы
- Кризис предприятия — экономическое состояние хозяйствующей организации, возникающее от нарушения соответствия между спросом и предложением товаров и услуг из-за негативных внешних (экзогенных) факторов, негативных внутренних (эндогенных) факторов или их комбинации.

- Основная функция кризиса — разрушение тех элементов, которые наименее устойчивы и жизнеспособны и в наибольшей мере нарушают организованность целого. Происходит упрощение системы и возрастание ее стройности.
- Симптом - это первоначальное внешнее проявление кризисных явлений, которые не всегда характеризуют истинные причины кризиса, но по которым эти причины можно установить. Оценивать кризисы следует не только по его симптомам, но и по причинам и реальным факторам.
- Причина кризиса - это события или явления, вследствие которых появляются факторы кризиса.
- Фактор кризиса - это событие, или зафиксированное состояние, или установленная тенденция, свидетельствующие о наступлении кризиса.

Классификация кризисов

- 1. По срокам развития:
 - продолжительный кризис, с большим промежутком времени и медленным развитием;
 - краткосрочный, быстрый, с минимальным промежутком времени.
- 2. по направлениям деятельности организации:
 - локальный, по одному или нескольким направлениям деятельности;
 - системный, по всей системе деятельности предприятия.
- 3. по стратегии развития предприятия:
 - кризис роста, то есть отсутствие нововведений не позволяет увеличивать производительность труда и производства продукции;
 - застой (стагнация) - неспособность предприятия к модернизации, то есть обновлению;
 - Упадок - неэффективное использование оборотных средств приводит к снижению показателя ликвидности.

- 4. По причинам появления и развития кризиса:
- экзогенные, зависящие от внешних процессов, происходящих вне организации, но влияющих на ее деятельность (социальных, экономических, технологических и политических);
- эндогенные, процессы, происходящие внутри организации.

(Например, когда фирма стремится к максимальному успеху и не учитывает, что предельные состояния - нежизнеспособны. В реальном мире жизнеспособен только синтез противоположных интересов и тенденций в допустимых пределах.)

- 5. По стадиям жизненного цикла организации или предприятия:
- кризис создания, когда отсутствует удовлетворительное текущее финансовое обеспечение и не планируется бюджет развития;
- кризис роста, возникает при снижении прибыльности;
- сокращение доли рынка приводит к кризису на стадии зрелости, стабильной деятельности предприятия;
- на стадии старения основная причина кризиса - потеря ликвидности.

- 6. По агрегированному состоянию кризисов:
- потенциальный (возможный), может быть на стадии создания организации;
- латентный (скрытый), такой кризис можно не заметить на стадии роста организации, когда продукция предприятия пользуется спросом, и фирма имеет максимальную прибыль. Но при этом нарастает сопротивление окружающей среды, появляется множество конкурентов;
- острый, преодолимый кризис, характерен для стадии зрелости (стабилизации) в деятельности организации, когда фирма стремится к инновациям;
- острый, непреодолимый кризис может развиваться на стадии старения фирмы, неспособной к модернизации, то есть к радикальным изменениям.

- 7. По целям предприятия:
- кризис стратегий - угроза потенциала роста и развития предприятия или его потеря;
- кризис достижения результатов - угроза целям, эффективным результатам деятельности или потеря их;
- кризис ликвидности - опасность потери ликвидности, а отсюда возникновение дефицита бюджета;
- банкротство - неликвидность, дефицит бюджета предприятия и невозможность выхода из кризиса.

- Кадровый маркетинг — вид управленческой деятельности, направленный на определение и покрытие потребности в персонале.
- Концепция маркетинга персонала — это подход, в соответствии с которым осуществляется деятельность по выявлению потребности в персонале и поиску путей по ее удовлетворению.
- Цель маркетинга персонала — владеть ситуацией на рынке труда для эффективного покрытия потребности в персонале и реализации тем самым целей организации.
- Задачи маркетинга персонала:
 1. исследование рынка для установления текущих и перспективных потребностей организации в количестве и качестве персонала;
 2. изучение развития производства для современной подготовки новых рабочих мест и требований к сотрудникам;
 3. поиск и приобретение персонала, характеристики которого соответствуют требованиям, предъявляемым организацией.

Кадровая политика — это система научно обоснованных целей, задач, ориентиров, приоритетов, потребностей, принципов, методов, определяющих содержание, формы управления персоналом на различных этапах жизнедеятельности организации.

- Антикризисная кадровая политика должна быть:
- 1) реалистичной, созидательной, т.е. ориентированной на устойчивое развитие организации, на привлечение к работе людей профессионально подготовленных, предприимчивых, с новаторскими задатками;
- 2) комплексной, т.е. базироваться на единстве целей, принципов и методов работы с персоналом, учитывать различные аспекты регулирования управленческих процессов;
- 3) единой для всей организации, но в то же время многоуровневой, охватывающей все группы персонала, все управленческие процессы при различных механизмах воздействия на них;
- 4) рациональной и превентивной, носящей упреждающий и опережающий характер, направленный на предотвращение кризисных ситуаций и преодоление трудовых конфликтов;
- 5) демократичной по целям, социальной базе, механизму и принципам управления персоналом;
- 6) духовной и нравственной, проявляющейся в деятельности как руководителей, так и рядовых сотрудников организации;
- 7) законопослушной, опирающейся на прочный законодательный, правовой фундамент.

Изменение системы премирования

Цель	Обоснование	Оформление	Преимущества	Недостатки
Снизить оклад сотрудника, не меняя его трудовую функцию и режим рабочего времени	<p>В трудовых договорах, как правило, не указывается размер премии сотрудника, а просто содержится ссылка на положение о премировании.</p> <p>Работодатель может изменить это положение своим приказом. Однако доплаты, надбавки и поощрительные выплаты входят в состав оплаты труда (ст. 57 ТК РФ). Условия трудового договора об оплате труда можно изменить только письменным соглашением сторон (ст. 72 ТК РФ).</p>	<p>1. Издать приказ о введении нового Положения о премировании. При этом можно урезать размер премий или установить, что они будут выдаваться лишь «за особые заслуги».</p> <p>2. Заключить допсоглашение к трудовому договору каждого сотрудника. В нем нужно либо прописать новые критерии начисления и размеры премиальных, либо включить ссылку на новое Положение о премировании, с которым работники ознакомятся под роспись.</p>	<p>Сократить или уменьшить премию – воля работодателя. Для этого не требуется дополнительных обоснований, связанных с изменением условий труда и др.</p>	<p>Урезать премии имеет смысл только в тех компаниях, где сотрудники значительную часть заработка получают в виде различных стимулирующих выплат</p>

Понижение размера оплаты труда с согласия работников				
Цель	Обоснование	Оформление	Преимущества	Недостатки
Снизить оклад сотрудника, сохранив режим полного рабочего дня.	Изменение трудовой функции работника, уменьшение количества обязанностей.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Не позднее чем за два месяца письменно уведомить работников о предстоящих изменениях условий трудовых договоров (ст. 74 ТК РФ). 2. Если в организации создан профсоюз, то требуется согласовать с профсоюзом изменение размера окладов в штатном расписании (ст. 135 ТК РФ). 2. Исключить из должностной инструкции работника какую-то обязанность; 3. Заключить дополнительное соглашение к трудовому договору с работником (ст. 72 ТК РФ). Соглашение необходимо, даже если оклады установлены локальным нормативным актом компании, например, штатным расписанием. 4. Издать приказ об 	Риск возникновения претензий со стороны трудовой инспекции минимален. При этом необходимо помнить, что работодатель не вправе выплачивать зарплату ниже МРОТ.	<ul style="list-style-type: none"> - необходимо получить согласие работника на сокращение заработка; - большой объем кадровой документации, возрастает нагрузка на кадровую службу

Введение неполного рабочего дня				
Цель	Обоснование	Оформление	Преимущества	Недостатки
Снизить оклад работника не меняя его трудовую функцию	<p>Ст. 74 ТК РФ позволяет работодателю в одностороннем порядке пересмотреть условия трудового договора по причине изменения организационных или технологических условий труда, и невозможности сохранить прежние условия договора.</p> <p>Финансовый кризис сам по себе нельзя рассматривать в качестве причины изменения организационных или технологических условий труда.</p> <p>Последовательность должна быть следующей: изменение финансового положе-</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Получить согласие профсоюза на введение режима неполного рабочего дня или неполной рабочей недели. 2. Издать приказ о введении режима неполного рабочего дня. 3. Издать приказ об изменении оклада сотрудника в связи с введением режима неполного рабочего дня. 4. Если работник не согласен трудиться в новых условиях, работодатель должен предложить ему другую работу. Если такой работы нет или она не устраивает работника, трудовой договор с ним прекращается в 	<ul style="list-style-type: none"> - За работником сохраняются все без исключения его обязанности; - Не требуется получать согласие работника на снижение оклада. 	<ul style="list-style-type: none"> - Переход на режим неполного рабочего времени возможен только в целях сохранения рабочих мест; - режим неполного рабочего времени может продлиться не более шести месяцев; - требуется согласие профсоюзной организации (если она есть в организации); - требуется согласие работника на изменение графика его работы.

Различают следующие типы мотивации работников:

- - люмпенизированный - мотивация избегания;
- - инструментальный - мотивация достижения;
- - профессиональный - мотивация достижения;
- - патриотический - мотивация достижения;
- - хозяйский - мотивация достижения.

- 1. Люмпенизированный тип мотивации - «люмпенизированный работник» - отличается низкой мотивацией к эффективной работе, обладает невысокой квалификацией, не стремится ее повышать, безответственен и избегает любой работы, связанной с личной ответственностью. Сам не проявляет никакой активности: его основное стремление - как можно меньше работать, стремление к минимизации усилий.
- 2. Инструментальный тип мотивации - «инструментально мотивированный работник» - в работе ценит только заработок в виде денег или иных благ, работает с большой отдачей на любой работе, если его труд справедливо и высоко оплачивается. Работа для такого работника имеет ценность не сама по себе, а как средство получения материальных благ.
- 3. Профессиональный тип мотивации - «профессионально мотивированный работник» - видит в работе возможность реализовать свои знания и умения, для него важна интересная, содержательная работа, возможность проявить себя, доказать себе и окружающим, что он способен на решение задач, которые не каждому под силу. Таких работников отличает развитое профессиональное достоинство и самоуважение.
- 4. Патриотический тип мотивации - «работник-патриот» - преданный своему делу, коллективу, обществу, стране. Старается хорошо работать из-за высоких моральных, религиозных или идеологических соображений. Такой работник особенно ценит результативность общего дела, в котором участвует, и общественное признание своего участия, выраженное в моральных знаках и оценках.
- 5. Хозяйский тип мотивации - «работник-хозяин» - выполняет работу с максимальной отдачей, настаивая на высокой содержательности или высокой оплате. Обычно такие работники добровольно принимают на себя ответственность, но при этом не терпят контроля, характеризуются обостренным требованием свободы действий.

III. Кросс-культурная среда предприятия.

- **Кросс-культурный менеджмент**

([англ. cross-cultural management](#)) — управление отношениями, возникающими на границе национальных и организационных культур, исследование причин межкультурных конфликтов и их нейтрализация, выяснение и использование при управлении организацией закономерностей поведения, свойственных национальной деловой культуре.

Эффективный кросс-культурный менеджмент основан на признании, уважении кросс-культурных различий и формировании общей корпоративной системы ценностей, которые бы воспринимались и признавались каждым членом многонационального коллектива.

Два уровня кросс-культурного менеджмента

макроуровень	управление на стыке национальных и региональных культур
микроуровень	управление на стыке локально-территориальных, возрастных, профессиональных, организационных и иных культур

Предметом кросс-культурного менеджмента является управление деловыми отношениям, возникающими на стыке разных культур, включающее:

- создание толерантного взаимодействия и коммуникаций, условий плодотворного труда и успешного бизнеса на пересечении разных деловых культур;
- регулирование межкультурных конфликтов в бизнес-среде;
- развитие кросс-культурной компетенции собственников бизнеса, менеджеров и персонала.

VI. Реорганизация и реструктуризация предприятия

- **Реорганизацию** - преобразование, переустройство организационной структуры и управления предприятием при сохранении его основных средств и производственного потенциала.

При этом преобладают организационно-управленческие аспекты.

- **Реформирование** – это изменение принципов действия предприятия, способствующее улучшению управления, повышению эффективности производства и конкурентоспособности выпускаемой продукции, производительности труда, снижению издержек производства, улучшению финансово-экономических результатов деятельности, при этом особое внимание уделяется производственно-экономическим аспектам.

- **Реструктуризация** - комплексная оптимизация системы функционирования предприятия в соответствии с требованиями внешнего окружения и выработанной стратегией его развития, способствующая принципиальному улучшению управления, повышению эффективности и конкурентоспособности производства и выпускаемой продукции на базе современных подходов к управлению.

Наиболее актуальные концепции и подходы, которые могут быть использованы в основе РР преобразований:

- РР преобразования на основе создания бизнес-единиц;
- концепция ключевой компетентности;
- ресурсный подход;
- концепция минимализма;
- концепция совершенного предприятия.

РР преобразования на основе создания бизнес-единиц;

- **Бизнес-единица** – это организационное образование, которое по всем ключевым параметрам представляет собой независимое предприятие, созданное для целей осуществления **бизнеса**.
- *Бизнес-единица*, являясь самостоятельным производственно-коммерческим подразделением, объединяет все функции и виды деятельности, необходимые для разработки, производства и реализации какого-либо конкретного вида продукции или группы видов продукции и позволяет руководителям развивать навыки и опыт для быстрого реагирования на изменение потребностей покупателей и ситуации на рынке.
- Децентрализация подразделений позволяет распределить и понизить нагрузку мероприятий антикризисного управления, повысить гибкость принятия решений, реализовать выживание компании в мелкодисперсных нишах на региональных рынках.

Можно назвать следующие негативные моменты, возникающие в результате децентрализации:

- руководители отдельных подразделений, конкурирующих между собой за финансовые показатели деятельности, не хотят нести ответственность за создание и производство базовых продуктов и не имеют достаточных средств для развития сфер ключевой компетентности;
- отсутствует должная координация между подразделениями, что препятствует поиску новых возможностей;
- руководители отдельных подразделений рассматривают талантливых специалистов, обладающих нужными для развития ключевой компетентности знаниями, как свою «собственность» и препятствуют их перемещению;
- руководители отдельных подразделений поощряют лишь те разработки, которые могут привести к усовершенствованию выпускаемой ими продукции и не способствуют осуществлению новых разработок.

Концепция ключевой компетентности

- Ключевая компетентность — это уникальная технология плюс приспособленный для ее реализации, хорошо отлаженный высококачественный производственный процесс и высококвалифицированный персонал.
- В основе организации деятельности компании — принцип поиска, развития, интеграции передовых технологий.

Концепция ресурсного подхода

- В рамках ресурсной концепции предметом внутреннего анализа являются не продукция и стратегические рыночные сегменты, и даже не все ресурсы, а стратегические компетенции предприятия, которые относятся ко всей совокупности продуктов и услуг организации и нуждаются в особом подходе с точки зрения управления. Они усиливают конкурентные позиции предприятия в целом.

Концепция минимализма

- Концепция минимализма- это еще одна современная популярная концепция, лежащая в основе процесса реструктурирования многих западных предприятий.
- Ее основная идея состоит в том, чтобы освободить производственный процесс от всего лишнего: ненужных затрат, потерь времени, брака, узких мест, излишних запасов и пр. Важнейший принцип подхода заключается в экономической, финансовой оценке внутрипроизводственных параметров (запасов, брака, отдельных операций). Эта технология содержит все лучшие элементы системы управления «точно вовремя», системы «тотального контрольного качества», статистических методов управления производством.

Концепция совершенного предприятия

- Данная концепция предполагает, что не стратегия, а организация предприятия, организационная структура, качество отношений с потребителями, управление персоналом, оптимизация основных процессов должны стать главным объектом внимания руководства предприятия.
- Имидж стоит выше прибыли! (возможно, в том случае когда фирма имеет значительную поддержку из вне!)

Политика антикризисного финансового управления

- **политика антикризисного финансового управления – это комплексный подход к разработке системы методов предварительной диагностики угрозы банкротства и «включении» (активизации) механизмов финансового оздоровления организации, обеспечивающих ее выход из кризисного состояния.**

Система антикризисного финансового управления базируется на следующих принципах:

- **Постоянная готовность к возможному нарушению финансового равновесия организации;**
- **Ранняя диагностика кризисных явлений в финансовой деятельности организации;**
- **Дифференциация индикаторов кризисных явлений по степени их опасности для финансового развития предприятия;**
- **Срочность реагирования на отдельные кризисные явления в финансовом развитии организации**
 - *устранение неплатежеспособности организации;*
 - *восстановление финансовой устойчивости организации (обеспечение ее финансового равновесия в краткосрочной перспективе);*
 - *изменение финансовой стратегии с целью обеспечения устойчивого экономического роста организации (достижения ее финансового равновесия в долгосрочной перспективе), самофинансирование.*
- **Адекватность реагирования организации на степень реальной угрозы ее финансовому равновесию;**
- **Полная реализация внутренних возможностей выхода организации из кризисного финансового состояния;**
- **Выбор эффективных форм санации организации.**

Этапы финансового оздоровления организации:

I этап. Устранение неплатежеспособности;

II этап. Восстановление финансовой устойчивости;

III этап. Обеспечение финансового равновесия.

1 этап.

Устранение неплатежеспособности организации обеспечивается двумя путями:

- уменьшением размера текущих внешних и внутренних финансовых обязательств организации в краткосрочном периоде, принятием на себя меньших по объему новых обязательств;
- увеличением суммы денежных средств, обеспечивающих погашение просроченных и исполнение срочных обязательств.

Сокращение размера краткосрочных финансовых обязательств достигается за счет следующих основных мероприятий:

- пролонгации краткосрочных финансовых кредитов;
- реструктуризации портфеля краткосрочных кредитов с переводом отдельных из них в долгосрочные;
- увеличение периода предоставляемого поставщиками товарного кредита;
- отсрочки расчетов по отдельным формам внутренней кредиторской задолженности организации;
- сокращения затрат на приобретение материалов, инвентаря и оборудования;
- сокращения расходов на командировки, рекламу;
- сокращения готовой продукции на складе.

Увеличение денежного потока организации в краткосрочном периоде достигается:

- переводом части ликвидных оборотных активов в денежные средства;
- переводом части внеоборотных активов в денежные средства.

Превращение ликвидных активов в денежные средства может осуществляться, например, за счет следующих мер:

- ликвидации портфеля краткосрочных финансовых вложений;
- ускорения инкассации дебиторской задолженности;
- снижения периода предоставления товарного кредита;
- увеличения размера ценовой скидки при осуществлении наличного расчета за реализуемую продукцию;
- снижения размера страховых запасов товарно-материальных ценностей;
- уценки трудноликвидных видов запасов товарно-материальных ценностей до уровня цены спроса с обеспечением последующей их реализации;
- распродажи готовой продукции и товаров на складе и др.

Превращение ликвидных внеоборотных активов в денежные средства может осуществляться с помощью:

- реализации высоколиквидной части долгосрочных финансовых инструментов инвестиционного портфеля;
- проведения операций возвратного лизинга, в процессе которых ранее приобретенные в собственность основные средства продаются лизингодателю с одновременным оформлением договора их лизинга;
- ускоренной продажи или сдачи в аренду неиспользуемого оборудования по ценам спроса на соответствующем рынке;
- аренды оборудования, а также сдачи в аренду излишков производственной и административной площади и др.

Цель этого этапа финансовой стабилизации считается достигнутой, если устранена текущая неплатежеспособность организации, т.е. объем поступления денежных средств превысил объем неотложных финансовых обязательств в краткосрочном периоде. Это означает, что угроза банкротства организации в текущем отрезке времени ликвидирована или носит, как правило, отложенный характер.

II этап. Восстановление финансовой

устойчивости

Сокращения необходимого объема потребления финансовых ресурсов достигается следующими мерами:

- сокращением объема производственной деятельности за счет прекращения выпуска нерентабельной продукции;
- снижением объема инвестиций в деятельности организации;
- сокращением подразделений аппарата управления;
- сокращением части вспомогательных и подсобных подразделений;
- обеспечением обновления операционных внеоборотных активов, преимущественно за счет их аренды (лизинга);
- осуществлением дивидендной политики, адекватной кризисному финансовому развитию предприятия, с целью увеличения чистой прибыли, направляемой на производственное развитие;
- сокращением объемов программы участия наемных работников, финансируемых из прибыли;
- отказом от внешних социальных и др. программ предприятия, финансируемых за счет его прибыли.

Увеличение притока собственных финансовых ресурсов может быть достигнуто за счет реализации, например, следующих мер:

- увеличения объема выпуска рентабельной продукции;
- снижения себестоимости выпускаемой продукции путем снижения различного рода потерь и брака;
- оптимизации ценовой политики организации;
- увеличения доли предоплаты за отгружаемую продукцию;
- осуществления рациональной налоговой политики, обеспечивающей минимизацию налоговых платежей в пределах законодательства;
- проведения ускоренной амортизации оборудования с целью быстрого списания амортизационных отчислений;
- осуществления эмиссионной политики по выпуску дополнительных пакетов ценных бумаг (акций, облигаций) и др.

Цель этого этапа финансовой стабилизации считается достигнутой, если предприятие вышло на рубеж финансового равновесия, предусматриваемый целевыми показателями финансовой структуры капитала и обеспечивающий достаточную его финансовую устойчивость, т.е. когда потребность и наличие денежных средств в обороте сбалансированы.

III этап. Обеспечение финансового равновесия.

Обеспечение финансовой стабильности (равновесия) в длительном периоде обеспечивается целым рядом мер:

- внедрением новых видов рентабельной продукции, обладающей конкурентными преимуществами на рынке;
- использованием эффективных видов материальных ресурсов для снижения себестоимости выпускаемой продукции;
- повышением качества продукции и улучшением потребительских свойств выпускаемой продукции;
- ускорением оборачиваемости оборотных активов;
- увеличением объема выпуска за счет обновления оборудования и использования новых технологий;
- сокращением сроков расчетов за поставляемую продукцию;
- использованием фондовых инструментов для повышения дохода от внереализационной деятельности и др.

Санация это система государственных и банковских мер по предотвращению банкротства предприятия, улучшение его финансового положения, а также повышение конкурентоспособности.

Санация представляет собой систему мероприятий, которые осуществляются для предотвращения банкротства промышленных, торговых, банковских монополий, крупных предприятий, групп компаний и т.д. для поддержания экономической и социальной стабильности в регионе.

Санация может происходить способом:

- объединения предприятия, которое находится на границе банкротства с мощной компанией;
- с помощью выпуска новых акций или облигаций для мобилизации денежного капитала;
- увеличение банковских кредитов и предоставление правительственных субсидий;
- преобразование краткосрочной задолженности в долгосрочную;
- полной или частичной купли государством акций предприятия, которое находится на границе банкротства.

Меры, применяемые к предприятиям-банкротам

- Добровольная ликвидация – внесудебная процедура ликвидации несостоятельного предприятия, осуществляемая по соглашению между его собственниками и кредиторами под контролем кредиторов.
- Конкурсное производство – процедура банкротства, применяемая к предприятию-должнику, признанному банкротом, в целях соразмерного удовлетворения требований кредиторов в результате ликвидации должника и распродажи его имущества.
- Наблюдение – процедура банкротства, применяемая к должнику с момента принятия арбитражным судом заявления о признании должника банкротом в целях обеспечения сохранности имущества должника и проведения анализа его финансового состояния.
- Досудебная санация (оздоровление) – меры по восстановлению платежеспособности предприятия-должника, предпринимаемые собственниками данного предприятия, кредиторами или иными лицами. В рамках мер по предупреждению банкротства должнику может быть предоставлена финансовая помощь в размере, достаточном для погашения денежных обязательств и обязательных платежей, а также восстановления платежеспособности.
- Внешнее управление – процедура банкротства, применяемая к предприятию-должнику в судебном порядке в целях восстановления его платежеспособности, с передачей полномочий по управлению данным предприятием внешнему управляющему.
- Мирное соглашение – достижение договоренности с кредиторами относительно рассрочки, отсрочки или скидки с долгов.